



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2026,
Volumen 10, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i3

SELECCIÓN E INDUCCIÓN DE DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

**TEACHER SELECTION AND INDUCTION IN SECONDARY
EDUCATION IN THE DOMINICAN REPUBLICA**

Máximo Julio Valdez García
Universidad Internacional Iberoamericana

Vilmar Alves Pereira
Universidad Internacional Iberoamericana



Selección e inducción de docentes de secundaria en la República Dominicana

Máximo Julio Valdez García¹

maximo56@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4570-3298>

Universidad Internacional Iberoamericana
México

Vilmar Alves Pereira

vilmar.alves@unini.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2548-5086>

Universidad Internacional Iberoamericana
México

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar la incidencia del modelo de ingreso y la inducción en el desempeño de 30 docentes noveles de Peravia, República Dominicana. Se empleó un enfoque cuantitativo y un modelo de regresión lineal múltiple ($p < 0.001$), mediante el cual se explicó el 61.5 % de la varianza del desempeño profesional. Los resultados evidencian que el concurso de oposición es el predictor más relevante ($\beta = 0.743$), mientras que la inducción presenta un efecto positivo complementario ($\beta = 0.248$). Se encontró ausencia de relación significativa entre edad, sexo y experiencia previa con el desempeño docente, lo que cuestiona el peso de la antigüedad como criterio explicativo del éxito en el aula. Se concluye que el desempeño profesional no depende únicamente de las características de ingreso a la carrera docente, sino también de las oportunidades de acompañamiento y desarrollo en los primeros años de ejercicio. En este sentido, el fortalecimiento de los procesos de inducción se considera clave para la mejora de la calidad educativa.

Palabras clave: desempeño docente; inducción docente; concurso de oposición.

¹ Autor principal.

Correspondencia: maximo56@gmail.com



Teacher selection and induction in secondary education in the Dominican Republic

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of the entry model and induction process on the performance of 30 novice teachers in Peravia, Dominican Republic. A quantitative approach and a multiple linear regression model ($p < 0.001$) were applied, explaining 61.5% of the variance in professional performance. The results show that the competitive examination is the most relevant predictor of teacher performance ($\beta = 0.743$), while induction has a complementary positive effect ($\beta = 0.248$). No significant relationship was found between age, gender, or prior experience and classroom performance, challenging the assumption that seniority is a determining factor in teacher effectiveness. It is concluded that professional performance depends not only on entry characteristics but also on the opportunities for support and professional development during the early years of practice. In this regard, strengthening induction processes is essential for improving educational quality.

Keywords: teacher performance; teacher induction; competitive examination

Artículo recibido 25 abril 2026

Aceptado para publicación: 25 mayo 2026



INTRODUCCIÓN

El desempeño de los profesores es uno de los factores escolares que más influye en la calidad de la educación y en el aprendizaje de los estudiantes. Distintas investigaciones muestran que la forma de enseñar influye directamente en el rendimiento académico y el desarrollo de los alumnos (Hanushek, 2011). Por eso, las políticas educativas actuales se centran en fortalecer la profesión docente para atraer, formar y retener a profesionales capaces de responder a las demandas sociales y pedagógicas de los sistemas educativos. La formación inicial y el desarrollo profesional continuo son piezas clave para asegurar una enseñanza de calidad (Darling-Hammond, 2020; Camacho, 2022).

Para alcanzar este fortalecimiento, es necesario coordinar varios procesos de la labor docente. La selección, la inducción, la formación continua y la evaluación del desempeño funcionan mejor cuando trabajan de forma integrada; solo así se consolidan las prácticas de enseñanza. Esta relación se apoya en un enfoque interaccionista: el desempeño no es una característica estática del individuo, sino una construcción dinámica que surge de la adaptación continua entre las capacidades del maestro y las condiciones institucionales de su entorno (van Vianen, 2018; Wightman & Christensen, 2025).

Los sistemas de selección regulan el ingreso a la carrera docente y son el primer mecanismo para asegurar la entrada de profesionales calificados. Su función va más allá de cubrir vacantes, ya que busca incorporar a los aspirantes con mejores conocimientos, competencias y atributos personales para enseñar en contextos complejos y diversos (Egido Gálvez, 2010; Klassen & Kim, 2017). Los países con mejores resultados educativos dedican especial atención a este proceso para atraer candidatos con alto potencial (Barber & Mourshed, 2007; Klassen & Kim, 2021). Tradicionalmente, la selección valoraba las credenciales académicas, los conocimientos disciplinares y las competencias pedagógicas (Klassen et al., 2020). Sin embargo, la investigación reciente cuestiona la suficiencia de estos criterios y resalta la necesidad de incorporar atributos no cognitivos como la motivación para enseñar, la autoeficacia, la inteligencia emocional, las habilidades interpersonales y la resiliencia, factores esenciales para el bienestar y la permanencia en las aulas (Klassen & Kim, 2017; Bardach et al., 2022).

A pesar de la importancia de la selección, la literatura especializada indica que la efectividad docente no se explica solo por las características observadas en el examen de ingreso. El inicio de la carrera representa una de las etapas más complejas, donde los profesores noveles enfrentan al mismo tiempo



desafíos en la gestión del aula, la planificación de las clases, la evaluación, las relaciones comunitarias y la adaptación institucional (Keese et al., 2023). Esto suele provocar una brecha entre la formación universitaria y las demandas reales de la práctica.

Frente a estas exigencias, la inducción docente funciona como una estrategia para acompañar esta transición. Los programas de inducción y mentoría —el acompañamiento de profesores experimentados a los principiantes— ofrecen orientación, fortalecen la autoeficacia, mejoran las prácticas de enseñanza y reducen el abandono de la profesión (Marcelo García, 2009; Vaillant, 2009; Ingersoll & Strong, 2011; Marcelo García & López Ferreira, 2020). La efectividad de la inducción depende de factores de la organización escolar, como el liderazgo, las oportunidades de colaboración y las condiciones de trabajo, las cuales potencian o limitan sus efectos (Keese et al., 2023).

Aunque la selección y la inducción son reconocidas en el ámbito académico, la mayoría de los estudios las analizan por separado. Existe poca evidencia sobre cómo interactúan ambos mecanismos con el desempeño real en los primeros años de servicio, especialmente en América Latina. Esta falta de información es relevante porque el éxito de un maestro depende tanto de sus condiciones de ingreso como del acompañamiento institucional que recibe. Desde la perspectiva del ajuste persona-entorno (*Person-Environment Fit*), la selección eleva la probabilidad de incorporar docentes compatibles con las demandas de la profesión, mientras que la inducción consolida ese ajuste mediante el aprendizaje situado y la socialización profesional (van Vianen, 2018; Wightman & Christensen, 2025).

La necesidad de contar con docentes competentes es cada vez mayor debido a su papel decisivo en los resultados de aprendizaje (Bardach et. al, 2022). En este sentido, la evaluación del desempeño es una herramienta para valorar la práctica y generar información útil. Más allá de la rendición de cuentas, la evaluación tiene una función formativa que ayuda al perfeccionamiento pedagógico (Fernández & Martínez, 2022). De hecho, los programas de formación centrados en la evaluación formativa mejoran la planificación de las clases, cambian la actitud de los profesores hacia los procesos evaluativos e involucran más al estudiante en su propio aprendizaje (Berisha et al., 2023). Como señala Escribano Hervis (2018), la efectividad de la enseñanza se sostiene en la preparación profesional, las competencias pedagógicas y el compromiso asumido por los docentes.



La República Dominicana es un escenario adecuado para estudiar estas relaciones. El ingreso al sector público se realiza mediante concursos de oposición bajo principios de mérito y transparencia, y los docentes seleccionados participan en programas oficiales de inducción para apoyar su incorporación al sistema. Estas acciones forman parte de los esfuerzos nacionales por mejorar la calidad educativa (Marcelo García & López Ferreira, 2020). Persiste, sin embargo, el debate sobre el grado en que los resultados de los concursos logran anticipar el desempeño real en las aulas.

Sobre esta base, el presente estudio analiza la relación entre los resultados del proceso de selección, las características de los programas de inducción y el desempeño profesional de docentes noveles de educación secundaria en la provincia Peravia, República Dominicana. El objetivo es aportar datos empíricos que ayuden a entender cómo los mecanismos de acceso y el acompañamiento inicial configuran de manera conjunta la práctica de los profesores en sus primeros años de carrera.

METODOLOGÍA

Diseño de la investigación

Este estudio se inscribió en el paradigma cuantitativo a través de un diseño no experimental, de alcance correlacional e inferencial. El diseño no experimental permitió analizar los fenómenos en su entorno natural sin la manipulación deliberada de las variables. El carácter correlacional e inferencial se orientó a determinar el grado de asociación y la capacidad predictiva de los factores de selección e inducción sobre el desempeño docente, a partir de los datos recolectados directamente en el contexto escolar de la provincia Peravia. La pertinencia metodológica del diseño radica en la recopilación de las vivencias de los actores en su escenario real, lo que fundamenta las inferencias del estudio en correspondencia con los criterios de validez para el análisis de los procesos de ingreso.

Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo constituida originalmente por 31 docentes de educación secundaria que ingresaron al sistema educativo público de la provincia Peravia tras superar los concursos de oposición de los ciclos 2016 y 2017, y que completaron formalmente el Programa Nacional de Inducción durante el año escolar 2018-2019. El levantamiento de información en campo se planificó para el año 2020; sin embargo, debido a las restricciones de movilidad impuestas por la crisis sanitaria del COVID-19, la recolección de datos se reprogramó y se ejecutó de forma presencial durante el año



2022 en 10 centros educativos de nivel secundario pertenecientes a los distritos educativos 03-04 (municipio de Bani) y 03-05 (municipio de Nizao).

Durante la fase de validación administrativa y el contacto en campo, se realizó una depuración de los registros oficiales del Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), donde se constató que uno de los docentes preseleccionados ya no se encontraba en servicio activo en el sistema público por causas ajenas a la investigación. Tras esta exclusión técnica, la población final quedó definida en 30 individuos. Debido al tamaño manejable y acotado de esta población, se aplicó un censo, de manera que la población y la muestra coincidieron, eliminando la necesidad de realizar un muestreo y asegurando el análisis del universo completo de docentes que cumplían con los criterios de homogeneidad geográfica y cronológica.

La caracterización sociodemográfica de los participantes muestra una distribución donde 21 personas pertenecen al sexo femenino (70.0%) y 9 al sexo masculino (30.0%), reflejando la tendencia histórica de feminización de la carrera docente en el sistema educativo dominicano (Tabla 1).

Tabla 1. *Distribución de la muestra según sexo*

Variablen	Número de participantes	Porcentajes
1. Mujer	21	70.0
2. Hombre	9	30.0

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados en la ficha sociodemográfica aplicada a los docentes (2022).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de información combinó el uso de fuentes primarias y registros oficiales. Para medir las percepciones de los profesores respecto a las características del proceso de inducción y a su propio desempeño pedagógico en el aula, se aplicaron cuestionarios estructurados con escalas tipo Likert, los cuales fueron validados previamente para garantizar su confiabilidad y consistencia interna.

Por otra parte, los datos de los resultados individuales obtenidos en los concursos de oposición de los años 2016 y 2017 se recolectaron directamente de las bases de datos oficiales del MINERD. El acceso y manejo de estas calificaciones se realizó bajo estrictos protocolos de confidencialidad y anonimato, garantizando que el uso de la información fuera estrictamente académico.

Procedimiento de análisis de datos

El procesamiento estadístico de los datos se realizó en el software SPSS durante el año 2023. Para determinar la capacidad predictiva de los factores de acceso y acompañamiento sobre el éxito profesional, se construyó un modelo de regresión lineal múltiple utilizando el método Paso a Paso (Stepwise). Este procedimiento resultó idóneo debido al tamaño finito de la muestra ($n = 30$) y al carácter exploratorio del estudio, permitiendo seleccionar un modelo parsimonioso que retuviera únicamente los predictores con contribución estadísticamente significativa.

El modelo de regresión lineal múltiple para la inferencia estadística se definió mediante la siguiente ecuación:

$$Y_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + U$$

Donde Y_i representa el desempeño docente (variable dependiente); b_0 es la constante o intercepto; b_1 , b_2 , b_3 y b_4 corresponden a los coeficientes de las variables independientes; y U representa el término de error o perturbación estocástica, el cual captura la variabilidad del desempeño no explicada por los predictores del modelo, integrando factores exógenos como el clima organizacional, la motivación intrínseca o las condiciones del entorno escolar.

Las variables independientes incluidas en el diseño fueron:

- **X1:** Resultados individuales del Concurso de Oposición Docente.
- **X2:** Características del proceso de inducción.
- **X3:** Edad de los docentes al ingresar al sistema educativo público.



- **X4:** Tiempo de experiencia docente previa al ingresar al sistema, medido en años.

La validez del modelo se evaluó mediante la comprobación de los supuestos estadísticos esenciales descritos en la literatura para modelos lineales explicativos (Montgomery et al., 2021), incluyendo linealidad, independencia de los residuos, homocedasticidad, normalidad y ausencia de multicolinealidad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Validación de los supuestos del modelo de regresión

Para evaluar la adecuación del modelo de regresión lineal múltiple, se verificó el cumplimiento de los supuestos estadísticos correspondientes. La independencia de los residuos se examinó mediante el estadístico de Durbin-Watson, obteniéndose un valor de 1.794 (Tabla 2). Dado que este resultado se encuentra dentro del rango generalmente aceptado de 1.5 a 2.5 y próximo al valor de referencia de 2, no se observaron indicios de autocorrelación significativa en los errores, lo que respalda el supuesto de independencia de los residuos.

Tabla 2. Resumen del modelo de regresión lineal para el desempeño docente

Modelo	R ²	R ² ajustada	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
1. Desempeño docente	0.615	0.553	6.842	1.794

Nota. Predictores: (Constante), Selección/Concurso (X₁), Inducción (X₂), Edad (X₃) y Experiencia (X₄). Variable dependiente: Desempeño docente (Y).

La homocedasticidad se validó mediante la prueba de Levene para muestras independientes, utilizando la variable sexo para constatar la homogeneidad de las varianzas entre los grupos analizados. Los estadísticos F calculados resultaron reducidos y no significativos ($p > 0.05$) en todos los predictores: Concurso de oposición ($F = 0.136$; $p = 0.715$), Inducción ($F = 0.007$; $p = 0.936$), Edad ($F = 0.869$; $p = 0.359$) y Experiencia previa ($F = 0.192$; $p = 0.665$), tal como se detalla en la Tabla 3. Estos hallazgos demuestran la estabilidad de la dispersión de los residuos y el cumplimiento del requisito de esfericidad necesario para la inferencia paramétrica.

Tabla 3. *Prueba de Levene e inferencia para muestras independientes de los predictores*

Variable	Supuesto de varianza	F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
X1	Se asumen varianzas iguales	0.136	0.715	-0.493	28	0.626	-1.67397
	No se asumen varianzas iguales			-0.465	13.436	0.649	-1.67397
X2	Se asumen varianzas iguales	0.007	0.936	0.215	28	0.831	1.04308
	No se asumen varianzas iguales			0.206	13.927	0.840	1.04308
X3	Se asumen varianzas iguales	0.869	0.359	-0.168	28	0.868	-0.508
	No se asumen varianzas iguales			-0.181	18.096	0.858	-0.508
X4	Se asumen varianzas iguales	0.192	0.665	0.058	28	0.954	-0.063
	No se asumen varianzas iguales			-0.059	15.924	0.954	-0.063

Nota. Elaboración propia (2026). Sig. = Significancia; gl = Grados de libertad.

Por su parte, la evaluación de la normalidad se ejecutó con la prueba de Shapiro-Wilk debido a su mayor potencia demostrada frente a otras pruebas alternativas al trabajar con muestras finitas de menos de 50 elementos (Razali & Wah, 2011). Los resultados indicaron que las variables independientes Concurso de oposición (X1) e Inducción (X2) presentaron una distribución normal con niveles de significancia $p = 0.061$ y $p = 0.145$, respectivamente (Tabla 4). Aunque las variables Edad (X3), Experiencia (X4) y la dependiente Desempeño (Y) mostraron desviaciones de la normalidad ($p < 0.05$), esta condición no comprometió el modelo, ya que de acuerdo con Field (2018), el supuesto de normalidad en regresión múltiple se exige rigurosamente sobre los residuos consolidados y no de forma individualizada para variables que resultaron excluidas del modelo predictivo final.

Tabla 4. Pruebas de normalidad

Variable	K-S (Estadístico)	Gl	K-S (Sig.)	S-W (Estadístico)	Gl	S-W (Sig.)
1. X ₁	0.137	30	0.155	0.934	30	0.061
2. X ₂	0.135	30	0.173	0.948	30	0.145
3. X ₃	0.159	30	0.051	0.872	30	0.002
4. X ₄	0.199	30	0.004	0.865	30	0.001
5. Y	0.166	30	0.034	0.903	30	0.010

Nota. Elaboración propia a partir de los criterios estadísticos procesados con SPSS. $n = 30$. **K-S** = prueba de Kolmogorov-Smirnov; **S-W** = prueba de Shapiro-Wilk; **Gl** = grados de libertad; **Sig.** = significancia estadística (p). X₁: Concurso de oposición; X₂: Proceso de inducción; X₃: Edad del docente; X₄: Experiencia previa; Y: Desempeño docente.

Finalmente, el diagnóstico de multicolinealidad mediante el Factor de Inflación de la Varianza (VIF) confirmó la total independencia de los predictores. Se determinó la ausencia de colinealidad crítica al constatar que todos los valores de VIF se situaron por debajo de 2 (Tabla 5), considerablemente alejados del umbral restrictivo de 10.

Tabla 5. Coeficientes de regresión y estadísticas de colinealidad

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			Estadísticos de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Tolerancia	Vif
1. Constante	-9.332	15.004		-0.622	0.540		
2. X ₁	0.743	0.166	0.610	4.487	0.000	0.833	1.200
3. X ₂	0.248	0.116	0.290	0.290	2.134	0.043	0.833
4. X ₃)	0.221	0.210	0.161	1.053	0.302	0.659	1.517
5. X ₄	-0.691	0.581	-0.182	-1.189	0.246	0.657	1.523

Nota: Nota: Como se observa, el valor de B correspondiente a la constante no es estadísticamente significativo

Análisis de capacidad predictiva y contraste de los hallazgos

El análisis de varianza (ANOVA) reportado en la Tabla 6 demostró que el modelo de regresión lineal múltiple posee una alta significancia global ($F = 9.965$; $p < 0.001$). El coeficiente de determinación (Tabla 2) indicó que el modelo propuesto explica el 61.5% de la varianza del desempeño docente ($R^2 = 0.615$). Esta capacidad explicativa es notablemente elevada en las ciencias sociales, sugiriendo que en los distritos 03-04 y 03-05 de la provincia Peravia la calidad de la práctica pedagógica está fuertemente influida por factores institucionales específicos de ingreso y acompañamiento técnico.

Tabla 6. ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1865.862	5	466.465	9.965	0.000
Residuos	1170.202	25	46.808		
Total	3036.064	29			

Al analizar los parámetros individuales mediante la prueba t de Student (Tabla 5), se observó que los resultados obtenidos en el Concurso de Oposición Docente (X1) representan el predictor con mayor peso específico en el modelo ($B = 0.743$; $t = 4.487$; $p < 0.001$). Este impacto estadístico positivo confirma que los procesos evaluativos aplicados por el MINERD operan como un filtro predictivo eficaz de la calidad pedagógica, validando los postulados de Barber y Mourshed (2007) y Busso et al. (2017), quienes sostienen que la calidad de un sistema educativo tiene como techo la efectividad de sus procesos de selección de profesores. Asimismo, la vinculación directa entre las calificaciones de las pruebas de ingreso y la posterior efectividad en aula apoya la necesidad contemporánea de robustecer las políticas de reclutamiento enfáticas en capacidades

Por otra parte, las características del proceso de inducción (X2) emergieron como un factor predictivo con una asociación positiva y estadísticamente significativa con la práctica en el aula ($B = 0.248$; $t = 2.134$; $p = 0.043$). En contraste, la variable Experiencia previa (X4) no mostró una relación estadísticamente significativa con el desempeño docente ($B = -0.691$; $t = -1.189$; $p = 0.246$). Estos resultados indican que, dentro del modelo analizado, las características del proceso de inducción

presentan una asociación estadísticamente significativa con el desempeño docente, mientras que la experiencia previa no constituye un predictor significativo.

La literatura especializada ha dedicado una atención considerable a los procesos de inducción, acompañamiento e inserción profesional de los docentes principiantes (Marcelo García, 2009, 2022; Marcelo García y López Ferreira, 2020; Ingersoll y Strong, 2011). En este contexto, los resultados obtenidos aportan evidencia empírica sobre la relación existente entre las características del proceso de inducción y el desempeño docente en una muestra de maestros de la provincia Peravia. La interpretación de esta relación debe realizarse considerando el alcance explicativo del modelo y las características del diseño de investigación utilizado.

Las variables de carácter biográfico mostraron un papel limitado dentro del modelo. La edad de ingreso (X3) no presentó significancia estadística para explicar las variaciones observadas en el desempeño docente ($B = 0.221$; $t = 1.053$; $p = 0.302$), lo que sugiere una contribución limitada de esta variable en el contexto analizado.

La literatura ha estudiado ampliamente la influencia de distintos factores personales, formativos y profesionales sobre la enseñanza (Vaillant, 2022). Los resultados de esta investigación contribuyen a ese campo de estudio al aportar evidencia obtenida en docentes de la provincia Peravia.

Los resultados obtenidos pueden interpretarse desde la perspectiva del ajuste persona-entorno (*Person-Environment Fit*), la cual considera la interacción entre las características individuales y el contexto organizacional como un elemento relevante para comprender distintos resultados laborales (van Vianen, 2018; Wightman & Christensen, 2025). En el presente estudio, las variables relacionadas con el proceso de inducción mostraron una asociación estadísticamente significativa con el desempeño docente, mientras que las variables biográficas incluidas en el modelo no presentaron relaciones significativas.

La literatura también ha abordado el papel de la formación, el acompañamiento profesional y el desarrollo docente en la práctica educativa (Escribano Hervis, 2018; Berisha et al., 2023). En este sentido, los hallazgos de la investigación aportan evidencia sobre la relación entre estos factores y el desempeño docente en el contexto analizado.



Limitaciones del estudio

Los resultados de esta investigación deben interpretarse considerando algunas limitaciones. En primer lugar, la población estudiada estuvo conformada por 30 docentes noveles de la provincia Peravia, por lo que los hallazgos se circunscriben al contexto analizado y no pueden generalizarse automáticamente a otros entornos. En segundo lugar, el diseño transversal permite identificar asociaciones entre las variables estudiadas, pero no establecer relaciones causales. Finalmente, el método Stepwise utilizado para la selección de variables puede verse influido por las características particulares de la muestra, por lo que futuras investigaciones con muestras más amplias podrían aportar evidencia adicional sobre la estabilidad del modelo obtenido.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la importancia de los procesos de selección e inducción para comprender el desempeño de los docentes noveles en los distritos educativos 03-04 y 03-05 de la provincia Peravia. El modelo predictivo explicó el 61.5 % de la variabilidad observada en la práctica pedagógica, lo que evidencia una asociación relevante entre las variables consideradas y el desempeño docente en la muestra estudiada.

Las puntuaciones obtenidas en el Concurso de Oposición Docente mostraron la asociación más fuerte con el desempeño docente entre las variables incluidas en el modelo. Los resultados indican que mayores calificaciones en el proceso de selección se relacionaron con niveles más altos de desempeño en la práctica pedagógica dentro de la muestra estudiada.

Estos hallazgos sugieren que los criterios utilizados en el Concurso de Oposición Docente podrían aportar información relevante sobre el desempeño profesional posterior de los docentes. Los resultados obtenidos sugieren que el Programa Nacional de Inducción constituye un elemento relevante en el desempeño de los docentes principiantes. Las variables asociadas al proceso de inducción mostraron una relación estadísticamente significativa con la práctica pedagógica, mientras que la experiencia previa no presentó una asociación significativa dentro del modelo analizado. Estos hallazgos resaltan la importancia del acompañamiento y del apoyo institucional durante los primeros años de ejercicio profesional.



La edad de ingreso y los años de experiencia previos al ingreso al sistema público tampoco mostraron relaciones estadísticamente significativas con el desempeño docente. En la muestra estudiada, los factores vinculados a los procesos de selección e inducción tuvieron un mayor peso explicativo que las variables biográficas consideradas. Estos resultados aportan elementos de análisis para las políticas de gestión docente y para el diseño de estrategias de acompañamiento profesional en el sistema educativo. El estudio también plantea nuevas preguntas de investigación. El tamaño de la población evaluada ($n = 30$) y su concentración en una sola provincia aconsejan examinar estos resultados en otros contextos y con muestras más amplias. Investigaciones longitudinales podrían aportar evidencia sobre la estabilidad de las relaciones observadas a lo largo del tiempo. También resulta pertinente profundizar en las características del acompañamiento ofrecido durante la inducción docente y en la forma en que estas se relacionan con la práctica en el aula, aspecto señalado en investigaciones recientes sobre formación de mentores y desarrollo profesional docente (Marcelo & Polanco-de-Rivas, 2025).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/how-the-worlds-best-performing-school-systems-come-out-on-top>
- Bardach, L., Klassen, R. M., & Perry, N. E. (2022). Teachers' psychological characteristics: Do they matter for teacher effectiveness, teachers' well-being, retention, and interpersonal relations? An integrative review. *Educational Psychology Review*, 34(1), 259–300. <https://doi.org/10.1007/s10648-021-09614-9>
- Berisha, F., Vula, E., Gisewhite, R., & McDuffie, H. (2023). The effectiveness and challenges implementing a formative assessment professional development program. *Teacher Development*, 28(1), 19-43. <https://doi.org/10.1080/13664530.2023.2210533>
- Busso, M., Cristia, J. P., Hincapié, D., Messina, J., & Ripani, L. A. (2017). *Aprender mejor: Políticas públicas para el desarrollo de habilidades*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0000799>



- Camacho Millán, I. (2022). El desempeño docente y su implicación en la enseñanza. *Formación Estratégica*, 3(2), 105–120. Recuperado a partir de <https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/91>
- Darling-Hammond, L. (2020). Accountability in teacher education. *Action in Teacher Education*, 42(1), 60–71. <https://doi.org/10.1080/01626620.2019.1704464>
- Egido Gálvez, I. (2010). El acceso a la profesión docente en España en perspectiva europea: Algunas reflexiones orientadas a la mejora de la selección del profesorado. *Educación XXI*, 13(2), 47–67. <https://doi.org/10.5944/educxx1.13.2.236>
- Escribano Hervis, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. *Revista Educación*, 42(2), 1–25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Fernández, M. P., & Martínez, J. F. (2022). Evaluating teacher performance and teaching effectiveness: Conceptual and methodological considerations. En J. Manzi, Y. Sun, & M. R. García (Eds.), *Teacher evaluation around the world: Teacher education, learning innovation and accountability* (pp. 41–64). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-13639-9_3
- Field, A. P. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hanushek, E. A. (2011). The economic value of higher teacher quality. *Economics of Education Review*, 30(3), 466–479. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2010.12.006>
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201–233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Keese, J., Thompson, C. G., Waxman, H. C., McIntush, K. y Svajda-Hardy, M. (2023). A worthwhile endeavor? A meta-analysis of research on formalized novice teacher induction programs. *Educational Research Review*, 38, 100505. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100505>
- Klassen, R. M., & Kim, L. E. (2017). Assessing critical attributes of prospective teachers: Implications for selection into initial teacher education programs. En BJEP Monograph Series II: Psychological Aspects of Education – Current Trends (pp. 5–22). <https://eprints.whiterose.ac.uk/id/eprint/124823/>



- Klassen, R. M., Kim, L. E., Rushby, J. V., & Bardach, L. (2020). *Can we improve how we screen applicants for initial teacher education?* *Teaching and Teacher Education*, 87, 102949. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102949>
- Klassen, R., & Kim, L. (2021). *The importance of selecting the most effective teachers*. En *Teacher recruitment and retention: Global perspectives and international evidence* (pp. 1–11). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-76188-2_1
- Marcelo García, C. (2009). Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 13(1), 1-25. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/20569>
- Marcelo García, C. (2022). La iniciación a la enseñanza en España: 30 años de investigación como respuesta a una de las 24 propuestas de reforma. *Innovación Educativa*, 32, 1–17. <https://doi.org/10.15304/ie.32.8728>
- Marcelo García, C., & López Ferreira, A. (2020). El acompañamiento a docentes principiantes: Análisis y resultados de un programa de inducción. *Education Policy Analysis Archives*, 28, Artículo 108. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4936>
- Marcelo, C., & Polanco-de-Rivas, C. (2025). *Mentores que transforman: Explorando las necesidades de formación en la inducción docente*. *RECIE. Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 9, e9794. <https://doi.org/10.32541/recie.v9.794>
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to linear regression analysis* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). *Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests*. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33. <https://docslib.org/doc/4949053/power-comparisons-of-shapiro-wilk-kolmogorov-smirnov-lilliefors-and-anderson-darling-tests>
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América latina: La deuda pendiente. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 13(1), 27–41. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/20571>



- van Vianen, A. E. M. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75–101.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Wightman, G. B., & Christensen, R. K. (2025). A systematic review of person–environment fit in the public sector: Theorizing a multidimensional model. *Public Administration Review*, 85(2), 386–401. <https://doi.org/10.1111/puar.13843>

